«Arbeitsrecht und Status S»

Zusammenfassung des Webinars im Programm JobBridge Switzerland: Ihre Rechte und Pflichten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Expertin: Mariana Tabarkevych
Moderation: Svitlana Prokopchuk, USB United for Support and Belonging
Format: Online-Webinar auf Ukrainisch, 29. Oktober 2026, 1 Stunde 40 Minuten
Aufzeichnung: Video verfügbar auf dem Portal JobBridge Switzerland und auf YouTube

---

Eine Stelle zu finden, ist nur die halbe Arbeit. Die andere Hälfte besteht darin zu verstehen, zu welchen Bedingungen man arbeitet, was im Vertrag stehen muss, wie der Lohn berechnet wird und wohin man sich wendet, wenn etwas schiefläuft. Das erste thematische Webinar des Programms JobBridge Switzerland war dem Arbeitsrecht und dem Status S gewidmet. Mariana Tabarkevych arbeitet seit 2022 in der Schweiz – zuerst in einem Sozialdienst, heute in der kantonalen Verwaltung. Sie verband rechtliche Grundlagen mit ihrer eigenen Erfahrung und der Erfahrung hunderter Ukrainerinnen und Ukrainer, die sie begleitet hat.

Wichtig: Die Informationen sind allgemeiner Natur und ersetzen keine individuelle Rechtsberatung. Die konkreten Bedingungen hängen von Ihrem Vertrag, dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) der Branche und vom Kanton ab. Die Expertin äussert ihre persönliche Sicht, nicht die offizielle Position einer Behörde.

Das Wichtigste in Kürze

1. **Der Status S gilt mindestens bis zum 4. März 2028.** Auch das Programm S – Sprachkurse, Integrationsmassnahmen – wird weitergeführt.
2. **Neue Regeln gelten nicht rückwirkend.** Ein bereits erteilter Status S bleibt bestehen, auch wenn die Person aus einer Region stammt, die heute als sicher gilt.
3. **Nach fünf Jahren gibt es drei verschiedene Wege zur Bewilligung B** – mit unterschiedlichen Voraussetzungen und Folgen.
4. **Keine Arbeitsbewilligung mehr nötig – aber die Meldung ist Pflicht.** Der Arbeitgeber meldet Ihre Anstellung über EasyGov.
5. **Nur ein schriftlicher Vertrag schützt Sie.** Mündliche Abmachungen gelten zwar, sind aber kaum zu beweisen.
6. **Einen schweizweiten Mindestlohn gibt es nicht.** Prüfen Sie den GAV Ihrer Branche und die kantonalen Regeln.
7. **Jede Einkommensänderung dem Sozialdienst melden.** Ein falsch berechnetes Budget nach einer Saisonstelle ist eine der häufigsten Fallen.
8. **Dokumente sind Ihr wichtigster Beweis.** Vertrag, Arbeitszeiterfassung, Lohnabrechnungen, Kontoauszüge – bewahren Sie alles auf.

1. Status S: was aktuell gilt und was sich geändert hat

Der Schutzstatus S wurde bis zum **4. März 2028** verlängert. Der weitere Entscheid hängt von der Lage ab: Der Status kann erneut verlängert oder, sobald es in der Ukraine sicher ist, aufgehoben werden. Auch das **Programm S** läuft weiter – mit Unterstützung für Sprachkurse, Integrationskurse und Programme zum Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Wann kann der Status S enden?

Moderatorin Svitlana Prokopchuk hat diese Frage SEM-Sprecher Samuel Wyss gestellt. Die Antwort: Das SEM beurteilt nicht nur ein unterzeichnetes Waffenstillstandsdokument, sondern die **tatsächliche Lage in der Ukraine**. Der Entscheid wird mit der EU abgestimmt – wie schon die Einführung des Status. Auch nach einem Aufhebungsentscheid müsste niemand «am nächsten Tag» zurückkehren; dafür würde Zeit eingeräumt. Laut der Expertin sollen erwerbstätige Personen zudem rund ein weiteres Jahr in der Schweiz arbeiten und ihre Rückkehr vorbereiten können.

Änderungen für neue Gesuche

1. **Seit November 2025** gelten mehrere Regionen der Ukraine als sicher – Personen von dort erhalten keinen Status S mehr.
2. **Seit dem 20. August 2026** müssen Gesuchstellende ihre militärischen Pflichten gegenüber der Ukraine erfüllt haben, sofern diese für sie gelten. Wer legal ausgereist ist (nicht im wehrpflichtigen Alter, mit Aufschub, mit Behinderung), stellt das Gesuch wie bisher. Wie andere Fälle in der Praxis behandelt werden, ist noch offen.
3. **Diese Regeln gelten nicht rückwirkend.** Alle bereits erteilten Status S bleiben gültig.

Fragen zur Militärdienstpflicht senden Sie bitte über das Feedback-Formular: Das JobBridge-Team bereitet dazu ein separates Video-Interview mit dem SEM-Sprecher vor.

2. Nach fünf Jahren: drei Wege zur Bewilligung B

Weg	Voraussetzungen	Wichtig zu wissen
B gebunden an den Status S	Fünf Jahre ununterbrochener Aufenthalt in der Schweiz, keine Regelverstösse	Wird faktisch automatisch erteilt: Sie müssen nichts einreichen – Briefe und Formulare kommen wie beim Status S von selbst. Gleiche Rechte, nur eine andere Bezeichnung. Wird der Status S aufgehoben, erlischt auch diese Bewilligung B.
B über ein Härtefallgesuch	Vier Voraussetzungen des SEM (siehe unten) plus nachgewiesene gute Integration	Die Bewilligung ist vom Status S unabhängig. Die Kantone legen die Anforderungen unterschiedlich aus; Bern gilt als besonders streng.

Weg	Voraussetzungen	Wichtig zu wissen
Eigenständige B für hochqualifizierte Fachkräfte	Hohe oder einzigartige Qualifikation, gesamtwirtschaftliches Interesse, Vorrang für inländische und europäische Bewerbende, orts- und branchenüblicher Lohn	Gesuch durch den Arbeitgeber. Fünf Jahre Aufenthalt sind nicht nötig. Seit 2022 haben rund 220 Ukrainerinnen und Ukrainer eine solche Bewilligung erhalten – vor allem in der IT.

Härtefallgesuch: vier zwingende Voraussetzungen

1. Mindestens ein Jahr **ohne Sozialhilfe** – Sie arbeiten und sind finanziell selbständig.
2. **Keine Vorstrafen**, keine Bussen und keine Betreibungen.
3. **Nachgewiesene Kenntnisse der Kantonssprache** – Empfehlung des SEM: mindestens A1. In der Praxis sollten Sie das beste Zertifikat einreichen, das Sie zum Zeitpunkt des Gesuchs haben.
4. **Gute Integration**, dokumentiert.

Wie lässt sich Integration belegen? Sammeln Sie schriftliche Bestätigungen über Freiwilligenarbeit, Engagement in der Gemeinde und in Vereinen: Singen im Weihnachtschor, Fischereiverein, Mitarbeit bei den Pfadfindern – all das zeigt gemeinnütziges Engagement, auch wenn es unbezahlt ist. Entschieden wird voraussichtlich anhand der Unterlagen; es lohnt sich also, schon jetzt damit zu beginnen.

Rechtsmittel. Lehnt der Kanton ein Gesuch wegen ungenügender Integration ab, ist gemäss Regelung kein Rechtsweg vorgesehen (in einigen Kantonen gibt es jedoch eine eigene Praxis). Stimmt der Kanton zu, geht das Dossier automatisch ans SEM; ein Entscheid des SEM kann vor Gericht angefochten werden.

3. Ukrainerinnen und Ukrainer auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

Fast **40 %** der Personen mit Status S aus der Ukraine sind erwerbstätig. Die höchsten Quoten haben kleine Kantone wie Appenzell oder Obwalden, wo nur wenige Ukrainerinnen und Ukrainer leben. An dritter Stelle liegt der Aargau: Hier kommen eine günstige Lage (gute Verbindungen nach Zürich und in andere Kantone) und verbindliche Integrationsmassnahmen zusammen, die zum Lernen motivieren.

Die Expertin stellt fest: Anfangs war es einfacher, eine Stelle zu finden – mit B1 wurden viele als Dolmetschende oder Koordinatorinnen in Gemeinden angestellt. Heute ist die Konkurrenz grösser und die Erwartungen der Arbeitgebenden sind höher.

4. Stellenantritt: Checkliste Schritt für Schritt

1. **Bedingungen prüfen:** Funktion, Lohn, Arbeitszeiten, Stellenantritt.
2. **Meldung über EasyGov.** Die Arbeitsbewilligung für Status S wurde abgeschafft, aber der Arbeitgeber muss Ihre Anstellung melden – im Kanton, in dem Sie **arbeiten**. Dieses Meldeverfahren schützt Sie vor einem Lohn unter dem Branchenüblichen. Arbeitgebende vergessen es oft – erinnern Sie daran.

3. **Dokumente aufbewahren:** Arbeitsvertrag und Bestätigung der Meldung.
4. **Den Sozialdienst informieren** – über jedes Einkommen und jede Änderung.
5. **Budget berechnen**, besonders bei Saisonarbeit oder Arbeit über ein Temporärbüro.
6. **Den Vertrag vor der Unterschrift** Ihrer Sozialarbeiterin oder Ihrem Sozialarbeiter zeigen.

Falle Saisonarbeit. In Lenzburg arbeiteten Menschen drei Monate saisonal und gaben den ganzen Lohn aus. Als die Stelle endete, erhielten sie keine Sozialhilfe: Das Einkommen hätte so eingeteilt werden müssen, dass sie vom Betrag auf Sozialhilfeniveau leben. Die Regeln unterscheiden sich von Gemeinde zu Gemeinde («Gemeindelotterie») – lassen Sie sich deshalb frühzeitig beraten.

5. Arten von Arbeitsverträgen

Vertragsart	Inhalt	Worauf achten
Unbefristeter Arbeitsvertrag	Die stabilste Variante	Es gelten Kündigungsfristen. Die wesentlichen Bedingungen muss der Arbeitgeber spätestens einen Monat nach Stellenantritt schriftlich mitteilen.
Befristeter Arbeitsvertrag	Vertrag für eine bestimmte Dauer	Endet am vereinbarten Tag ohne Kündigung. Eine vorzeitige Auflösung ist möglich, wenn sie im Vertrag vorgesehen ist.
Arbeit auf Abruf	Einsatz nach Bedarf	Sind Stunden schriftlich garantiert, haben Sie Anspruch auf deren Bezahlung – auch wenn Sie nach Hause geschickt werden. Mündliche Zusagen sind kaum zu beweisen.
Temporärarbeit (Personalverleih)	Arbeit über ein Temporärbüro: Agentur – Arbeitnehmende – Einsatzbetrieb	Ihr Arbeitgeber ist die Agentur. Prüfen Sie den Rahmenvertrag und den **Einsatzvertrag** für jeden Einsatz. Kündigungsfristen können kürzer sein. Gebühren für eine Stelle sind unzulässig.

Was Sie in jedem Vertrag prüfen sollten

1. Wer ist der Arbeitgeber, wo ist der Arbeitsort?
2. Funktion, Stellenantritt und gegebenenfalls Enddatum.
3. Wöchentliche Arbeitszeit.
4. Lohn, Zulagen, 13. Monatslohn.
5. Ferienanspruch.
6. Probezeit und Kündigungsfristen.
7. Personalreglement, Versicherungen.

6. Lohn: wer das Minimum festlegt

Einen schweizweiten Mindestlohn gibt es **nicht**. Der Lohn wird auf vier Ebenen geregelt: **Bund, Kanton, Branche und individueller Vertrag**. Einige Kantone wie Basel-Stadt haben einen eigenen Mindestlohn. In vielen Branchen gilt ein **Gesamtarbeitsvertrag (GAV)** oder ein Normalarbeitsvertrag, der verbindliche Mindestlöhne festlegen kann. Prüfen Sie daher immer Branche, Arbeitsort, Funktion und Qualifikation. Die tiefsten Löhne gibt es in der Landwirtschaft.

7. Probezeit, Kündigung und Kündigungsschutz

Die **Probezeit** dauert in der Regel einen Monat, nach Vereinbarung bis zu drei Monate. Während der Probezeit können beide Seiten mit einer Frist von **7 Kalendertagen** kündigen. Die Probezeit kann verlängert werden, wenn der Vertrag dies vorsieht – so war es auch bei der Expertin.

Kündigungsfristen

Dienstjahre	Frist	Beispiel
Probezeit	7 Tage	Kündigung ohne besondere Begründung
1. Dienstjahr	1 Monat	
2.–9. Dienstjahr	2 Monate	Kündigung am 15. Oktober → letzter Arbeitstag 31. Dezember
ab dem 10. Dienstjahr	3 Monate	

Die Frist läuft in der Regel auf ein Monatsende. Vertrag oder GAV können andere Fristen vorsehen. Eine ungewöhnlich lange (z. B. sechs Monate) oder kurze Frist (wenige Tage bei einem unbefristeten Vertrag) ist ein Grund für eine kostenlose Rechtsberatung.

Sperrfristen: wann nicht gekündigt werden darf

Nach der Probezeit darf der Arbeitgeber nicht ordentlich kündigen, solange Sie ohne eigenes Verschulden wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig sind: **30 Tage** im 1. Dienstjahr, **90 Tage** im 2. bis 5. Dienstjahr, **180 Tage** ab dem 6. Dienstjahr (aber nicht länger als die Arbeitsunfähigkeit). Kündigungsschutz besteht auch während der Schwangerschaft und **16 Wochen nach der Geburt**.

Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Nach einem Jahr Arbeit haben Sie Anspruch auf Leistungen über das RAV. Wichtig ist, wie das Arbeitsverhältnis endet – im gegenseitigen Einvernehmen oder durch Kündigung des Arbeitgebers –, denn das wirkt sich auf Ihre Ansprüche aus.

8. Arbeitszeugnis

In der Ukraine gibt es dieses Dokument nicht, in der Schweiz ist es für künftige Arbeitgebende sehr wichtig. Arbeitszeugnisse werden traditionell in einer verschlüsselten Sprache verfasst: Hinter warmen Worten wie «war sehr liebenswürdig, wir werden sie vermissen» kann eine erfahrene Leserin «hat zu viel geredet und war zu direkt» erkennen. Offiziell sollen solche Codes nicht mehr verwendet werden, konservative Unternehmen tun es aber noch.

1. Lassen Sie Ihr Zeugnis von erfahrenen Schweizerinnen oder Schweizern lesen.
2. Sind Sie mit Formulierungen nicht einverstanden, bitten Sie höflich um Korrektur. In der Regel wird diese vorgenommen.
3. Bittet Sie die vorgesetzte Person, selbst einen Entwurf zu schreiben, ist das im gegenseitigen Einvernehmen zulässig – den definitiven Text prüft und unterschreibt der Arbeitgeber.

9. Arbeitszeit, Ferien und weitere Leistungen

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit beträgt **45 oder 50 Stunden** pro Woche, je nach Tätigkeit. Wichtig ist die Unterscheidung:

1. **Überstunden** – Stunden über der vertraglichen Arbeitszeit, aber innerhalb der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Abgeltung mit Zuschlag oder durch Freizeit – je nach Vertrag.
2. **Überzeit** – Stunden über der gesetzlichen Höchstarbeitszeit. Hier gelten strengere Regeln, mit Ausnahmen, etwa beim Zuschlag für die ersten 60 Stunden bei bestimmten Kategorien.

Beispiel: Vertrag 40 Stunden, gesetzliche Grenze 45, tatsächlich gearbeitet 47. Dann sind 5 Stunden Überstunden und 2 Stunden Überzeit. Die Aussage «jede zusätzliche Stunde gibt immer 25 % mehr» ist daher zu stark vereinfacht.

Leistung	Was gilt
Ferien	Mindestens 4 Wochen pro Jahr, bezahlt; bis 20 Jahre 5 Wochen
13. Monatslohn	Gesetzlich nicht vorgeschrieben – nur, wenn im Vertrag vereinbart
Krankheit	Je nach Vertrag und Versicherung (KTG) – häufig 80 % des Lohns
Mutterschaft	14 Wochen, 80 % des Lohns
Urlaub des anderen Elternteils	2 Wochen innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt

Stundenlohn. Prüfen Sie, ob Ferienentschädigung, Feiertage und 13. Monatslohn im Stundenlohn enthalten sind. Wenn ja, erhalten Sie während der Ferien kein separates Geld – planen Sie Ihr Budget entsprechend. Begründet der Arbeitgeber dieses Modell mit Steuern und haben Sie Zweifel, lassen Sie sich kostenlos beraten.

10. Brutto, netto und Lohnabrechnung

In der Schweiz wird im Vorstellungsgespräch und im Vertrag in der Regel der **Bruttolohn** genannt. Davon werden obligatorische Beiträge abgezogen:

Beitrag	Zweck	Höhe / wer bezahlt
AHV/IV/EO	Rente, Invalidität, Erwerbsersatz (Mutterschaft, Militärdienst)	5,3 % Arbeitnehmende + 5,3 % Arbeitgeber
ALV	Arbeitslosenversicherung	1,1 % Arbeitnehmende + 1,1 % Arbeitgeber

Beitrag	Zweck	Höhe / wer bezahlt
BVG (2. Säule)	Berufliche Vorsorge	Je nach Pensionskasse; Arbeitgeber zahlt mindestens die Hälfte
NBU	Nichtberufsunfallversicherung	Obligatorisch ab 8 Stunden pro Woche; wer zahlt, hängt vom Arbeitgeber ab
KTG	Krankentaggeld	Gemäss Vertrag
Quellensteuer	Direkt vom Lohn abgezogene Steuer	Abhängig von Kanton und Familiensituation

Beispiel der Expertin: Bei gleichen Voraussetzungen betrug die Quellensteuer in Zürich 2,8 %, im Aargau 4,6 %.

Tipp zur Kirchensteuer. Weil die Expertin im Personalformular eine Konfession angegeben hatte, zahlte sie monatlich über 50 Franken Kirchensteuer. Geben Sie Ihre Konfession bewusst an – sie wirkt sich auf die Steuer aus.

Familienzulagen. Diese stammen nicht vom Arbeitgeber, sondern von der Familienausgleichskasse (im Aargau die SVA), werden aber oft auf der Lohnabrechnung ausgewiesen. Im Aargau sind es zum Beispiel 215 Franken pro Monat und Kind; für Kinder in Ausbildung (auch in der Lehre) ist die Zulage höher und wird auch nach der Volljährigkeit ausgerichtet. Eine ausführliche Erklärung der Lohnabrechnung erscheint demnächst auf dem JobBridge-Portal.

11. Fallen und Anlaufstellen

Situation	Anlaufstelle
Arbeitgeber hat keine Meldung gemacht	Arbeitgeber daran erinnern (ihm droht eine Busse). Bei Weigerung: kantonales Amt für Arbeit oder Migrationsamt im Kanton, in dem Sie arbeiten
Gefährliche Bedingungen oder viel mehr Stunden als vereinbart	Arbeitsinspektorat oder Amt für Wirtschaft und Arbeit. Kommen Sie mit Fakten: Zeiterfassung, Dokumente
Lohn nicht bezahlt, Streit um Kündigung	Schlichtungsbehörde, Gewerkschaften, kostenlose Rechtsberatung
Lohn unter dem GAV	Paritätische Kommission der Branche, Gewerkschaften Unia oder Syna
Unbezahlte «Probearbeit», Gebühren für eine Stelle	Rechtsberatung; bei Verdacht auf Betrug – Polizei

Betrug mit Stellenangeboten. Die Expertin hat Fälle erlebt, in denen Menschen aus der Ukraine Vermittlern für «Stellen» aus Internetinseraten bezahlt haben – und die Vermittler verschwanden mit dem Geld. Für eine Anstellung muss man nie bezahlen.

Ihre Beweise: Verträge, Arbeitszeiterfassung, Lohnabrechnungen, Korrespondenz, Kontoauszüge – was abgerechnet und was tatsächlich ausbezahlt wurde. Formulieren Sie Forderungen höflich, aber mit Fakten.

Fragen und Antworten

Ich bin 63. Lohnt es sich noch zu arbeiten? Arbeiten lohnt sich immer, aber man muss realistisch sein: In diesem Alter ist es sehr schwierig, eine Stelle zu finden; bessere Chancen haben Personen, die bereits Deutsch sprechen. Wenn sich eine Möglichkeit bietet, lohnt es sich.

Ist ein Vertrag auf Provisionsbasis möglich, z. B. im Kosmetiksalon? Ja, diese Praxis gibt es: Die Fachperson erhält einen Anteil am Umsatz mit ihren Kundinnen und Kunden. Die Details regelt der Vertrag.

Meine Probezeit wurde um einen Monat verlängert. Ist das normal? Ja, wenn es dem Vertrag entspricht und Sie informiert wurden. Arbeitgebende tun dies, wenn sie Ihre Fähigkeiten besser beurteilen möchten.

Befristeter Vertrag für ein Jahr, aber mit einem Monat Kündigungsfrist – geht das? Ja, beides kann kombiniert werden: Eine vorzeitige Kündigung ist möglich, wenn sie im Vertrag vorgesehen ist.

Darf der Lohn in der Probezeit tiefer sein? In der Regel ist er gleich, aber der Vertrag kann etwas anderes vorsehen. Mit der Unterschrift akzeptieren Sie die Bedingungen – lesen Sie genau.

Praktikum laut Vertrag 40 %, tatsächlich 9 Stunden täglich, vor allem Putzen. Ist das legal? Praktikantinnen, Praktikanten und Lernende erledigen in der Schweiz oft Arbeiten unter ihrer Qualifikation – das betrifft alle, nicht nur Ukrainerinnen und Ukrainer. Arbeiten Sie aber deutlich mehr als vertraglich vereinbart, wenden Sie sich an das Arbeitsinspektorat oder eine Beratungsstelle.

Bis wann muss der Lohn bezahlt werden? In der Regel bis Ende Monat; das genaue Datum regelt der Vertrag.

Wie erfahre ich, ob mein Arbeitgeber die Meldung gemacht hat? Bitten Sie den Arbeitgeber um eine Bestätigung oder wenden Sie sich an den Sozialdienst oder das Migrationsamt im Kanton, in dem Sie arbeiten.

Das Programm JobBridge Switzerland ist für die Teilnehmenden kostenlos und wird von USB – United for Support and Belonging mit finanzieller Unterstützung des Staatssekretariats für Migration (SEM) durchgeführt.